

令和3年4月15日発行(毎月1回15日発行)第97号 通算528号 発行所 ©公益社団法人 仙台中法人会
編集 公益事業委員長 喜早 貴大 広報事業小委員長 佐藤 圭一郎 発行人 会長 島田 博雄
〒980-0811 仙台市青葉区一番町二丁目3番22号 仙台ビルディング6階 TEL:022-263-0152 FAX:022-261-0488



東北大学片平キャンパス風景

- ・ 中小企業のDX 業務改善から小さく始める
- ・ <改正> 高年齢者雇用安定法への実務対応
- ・ 部下をやる気にさせる ちょっとした一言
- ・ 熱中症警戒アラート試行
- ・ コロナ禍を生き抜く経営ヒント
- ・ 健康情報 「コロナ禍こそ、運動を！」

- P.1 インタビュー (株)鳳月ビル 代表取締役 渡邊 博之 氏)
- P.2~3 フォトニュース (Photo eye)
- P.4~5 中小企業のDX 業務改善から小さく始める
- P.6~7 <改正>高年齢者雇用安定法への実務対応
- P.8~9 部下をやる気にさせる ちょっとした一言
- P.10~11 熱中症警戒アラート試行
- P.12 コロナ禍を生き抜く経営ヒント
- P.13 【健康情報】コロナ禍こそ、運動を！

けやき

●新型コロナの感染拡大から1年を過ぎ、当県での感染拡大による緊急事態宣言が発令された。全国的にも感染力が強いとされる変異株により、第4波への危惧が高まっている。リモートなどによる非接触型ビジネスや働き方にも異次元への対応が迫られており、1年前と比べ深刻の度は増している。

●感染防止の切り札とされているワクチン接種。全高齢者分を6月末までに自治体に配付し、一般向け接種を7月以降に本格化することのだが、ここに来て、計画が頓挫しかねない事態が起きた。3月末、EUが自域内での接種が進んでいないとの理由からワクチンの輸出規制の強化を行うと正式決定したのだ。自区域での接種ファーストのエゴ剥き出しで、輸入を待つ日本に食い止める術はないのが実態だ。国民の安寧に向けた政治努力を大いに期待したい。国民自らは感染しない努力と我慢を続けるしかない(S)

東北大学片平キャンパス風景

学都仙台の象徴でもある東北大学。その片平キャンパスには、歴史的にも重要な近代建築の建物が数多く残されています。足を踏み入れると、整然と立ち並ぶ建築物の影響もあり、とても落ち着いた独特な空気が流れています。

表紙絵提供:株式会社孔栄社 画家:土橋征史氏



Message

仕事に興味をもたずに、形式的に働く人には、成功は宿らない
(阪急東宝グループ 創業者 小林一三)

仙台の魅力を高める 街づくりビジョン



渡邊 博之 さん

(株)鳳月ビル 代表取締役

青葉区中央三丁目1-1

(公社・仙台中法人会 中央支部)

市民と行政の協働体制で街づくりを推進する渡邊さんにお話を伺いました

街と共生するビル経営

(株)鳳月ビルは、青葉区中央と宮城野区榴岡に所有するビル2棟の経営管理と、駐車場経営を行っている。

創業は大正14年、祖父が北目町で和菓子屋を始めたのがきっかけで、その後、旅館経営、ビジネスホテル経営を経て現在に至る。

現在は、仙台駅前商店街振興組合理事長や、仙台ビルディング協会副会長という、いずれも地域に密着し、重要な役割を果たす団体で要職に就いている。

仙台駅前商店街は、百万都市仙台の玄関口である仙台駅西口に面しており、多種多様な店舗がひしめく大型店と、長く地元で愛され続けている老舗が混在し、どちらの良さも兼ね備えた商店街だという。

渡邊さんは、若い頃から「街づくり」に関わる仕事をしたいと考えていたそう。大学は法学部へ進み、ゼミでは行政学を専攻し、地方自治に焦点をあてた行政

活動の仕組み等を研究し、現在に活かしていると話す。

また、「歩こう会」というサークルに入り、毎年の恒例行事である「山手線1周ハイク」では、東京を肌で感じながら12時間かけて歩き、いろいろな街並みを見てきたことも今に繋がっているのだと推察できる。

災害にどう街づく

仙台市民にとって興味深い駅前開発について伺うと、既に周知のとおり、仙台駅西口前の青葉通りを広場化することが検討されているとのこと。

毎日何十万人という人が行き交い、仙台を訪れた方の第一印象を決める場所であると言っても過言ではなく、賛否両論あつて当然だが、多面的に考察し、熟慮を重ねていると話す。

東日本大震災の発災直後、公共交通機関が全面的に途絶し、行き場を失った人たちがペDESTリアンデッキや駅前広場に集中して仙台駅周辺は大混乱となった。

これがかもしも、光のページェントや七夕まつりの開催中に起こったらどうだろうかと考えると身がすくむ思いだが、我々は、東日本大震災経験者としての教訓を生かし、大規模災害へ備えた防災まちづくりを推進する使命があり、だからこそ、この広場を帰宅困難者の一時滞在場所として活用することも考えているのだと語った。

平常時は杜の都仙台の玄関口に相応しい安らぎと憩いの場として、そして、有事の際には地域住民が安全を確保できる場として、さらに多目的な付加価値も模索しながら、居心地のよい街づくりを目指したいとビジョンを示した。

併せて、現在所有している自社ビル2棟がいずれも築30年となり、今後、建て替えや長寿化を考える中で、どれだけ社会的なニーズに応えられるかという視点に立って、仙台の街づくりに貢献していきたいと、穏やかな中にも強い意志を感じられる口調で語った。

Photo Eye

いま、中法人会は

■ 経理研究会 労務セミナー

3月3日、亜門にて開催された。

講師に、社会保険労務士法人めぐみ事務所の大江広満氏を迎え、「これだけは押さえよう！同一労働同一賃金のポイント」と題し、「パートタイム・有期雇用労働法」の改正に伴い、4月から中小企業も対象・法施行となる同一労働同一賃

金について解説された。

同一労働同一賃金とは、非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、労働生産性の向上と、より良い未来を創造するためのものであるとし、「パートタイム・有期雇用労働法」の概要や、同一労働同一賃金に向けた就業規則の対応等を含めた労務管理について、パートタイム労働者の具体的な職務分析の例を交えて理解を深めた。

■ 生産性向上と 人材の定着セミナー

3月9日、エル・パーク仙台にて開催された。

講師を務めた㈱Gentle代表取締役の中村成博氏は、冒頭、深刻化する労働力人口の減少による人手不足を解決するには、いかにして人材を定着させ、生産性の向上を図るかが重要であると説いた。

中村氏は、日本マクドナルド勤務時代に、自らが考案した従業員のモチベーションアップのマネジメント手法が本部に評価され、全

店に紹介された実績を持ち、自身の経験から得たノウハウや、成功事例をもとに、モチベーションの本質、コミュニケーションの本質を理解することで、組織が抱える「採用・定着・育成」の問題解決に繋がるのだと教示した。



■ 青年部会 Webセミナー

3月9日、Webセミナーが開催された。

講師に、(公財)全国法人会連合会青年部会連絡協議会副会長で、㈱ごんきや代表取締役社長の佐藤知樹氏を迎え、「財政健全化の

ための健康経営プロジェクト〜日本の未来を担う子供たちのために〜」と題し、「法人会から日本を変える」として推進することとなった本プロジェクトの背景と概要が説明された。具体的には、自分たちが主体的に取り組むことのできる2つの目標として、①企業の活力向上、②医療費の適正化が挙げられ、企業は収益力を強化して税収の増加を図り、各人は「必要な医療」を見極めて社会保険給付金の削減に努めることで明るい未来に繋がっていくと訴えた。

青年部会では、未来を担う子どもたちのために持続可能な社会を創造すべく、健康経営プロジェクトの推進を主幹事業のひとつとして力を入れていくこととした。

■ 新設法人説明会

3月23日、卸町会館にて昨年設立された新設法人を対象に、法人税や消費税、源泉所得税等の正しい申告

と手続きに関する説明会が仙台中税務署との共催で行われた。

冒頭、法人会が作成した研修用DVD「経営に差がつく！知って得する『税』のお話」を視聴し、決算申告までの基本的な流れを押さえ、続いて、会社を経営していくうえで重要となる税金の仕組みについて仙台中税務署の担当職員より詳しく解説された。

参加者(28社)の多くは設立初年度の経営者または実務担当者ということもあり、丹念にメモを取りながら耳を傾けていた。



法人会会費納入のお願い

4月1日より令和3年度がスタートしたことに伴い、会員の皆様には「法人会会費納入のお願い」を郵送させていただきます。

法人会の会費は、各種事業運営の財源となります。ご理解いただき、納入くださいますようお願い申し上げます。

尚、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、多数の会員企業様において事業活動の縮小を余儀なくされている状況を鑑み、昨年度に引

き続き納入期限を延長し、令和3年8月31日までとさせていただきます。ご理解賜りますようお願い申し上げます。

また、同封いたしました無料受講券は当会主催のセミナーにてご利用いただけますので、ご活用ください。

※4月1日現在の予定です。日程・内容等は変更になる場合がございます。予めご了承ください。

令和3年度 年間セミナー予定

開催日	セミナー名
4月9日(金)	新人社員研修講座 ↳ ※変更 5月18日(火) 場所:卸町会館
5月13日(木)	経理の実務手ほどき講座<初級講座>
6月4日(金)	企業実務と実践
7月6日(火)	総務・庶務の実務
8月4日(水)	経理の実務手ほどき講座<中級講座>
9月8日(水)	徹底 財務改善講座
10月5日(火)	セルフマネジメント力を高める
11月9日(火)	クレーム対応術
12月8日(水)	自分軸を整えるコーチングについて
1月13日(木)	復元力のある企業
2月9日(水)	決算書の授業
3月2日(水)	商談上手になる秘訣



仙台市立鶴巻小学校の皆さん



仙台市立宮城野小学校の皆さん

女性部会 税に関する絵はがきコンクール表彰式

令和2年度「税に関する絵はがきコンクール」において入賞した児童の表彰式が行われ、仙台中税務署の署長・副署長と女性部会が各学校を訪問し、表彰状と副賞を贈呈した。

事業者のみなさまへ

令和5年10月1日から
消費税の仕入税額控除の方式として
「**適格請求書等保存方式**」
(いわゆるインボイス制度)が導入されます。



インボイスを交付する事業者となるには
事前に登録申請が必要です!

【登録申請受付開始:令和3年10月1日~】



登録申請は、**e-Tax**をご利用いただくと
手続きがスムーズです。

*インボイスとは、登録番号のほか、一定の事項が記載された請求書や納品書その他これらに類するものをいいます。

インボイス制度について

専用ダイヤル

【フリーダイヤル】0120-205-553
【受付時間】9:00~17:00(土日祝除く)

特設サイトへ



詳しくお知りになりたい方は | 国税庁ホームページ(<https://www.nta.go.jp>)の「インボイス制度特設サイト」をご覧ください。

中小企業のDX

デジタルトランスフォーメーション

業務改善から小さく始める

金融コンサルタント 清田正和

1. はじめに

DX（デジタルトランスフォーメーション）について考えてみます。

コロナ禍によりIT化・オンライン化・デジタル化が急速に進展し、働き方や業務プロセスが大きく変容しています。

DXというシステム化のイメージが強いのですが、

究極は会社の業務変革をIT化で解決しようというものです。経営層はとにかくIT化によって、経営効率を高めようとする訳ですが、IT化を取組む理由やDX推進の目的を社内でも共有しないと、コスト倒れとなってしまうです。

私見ですが、DXを理解するためには、まずITパスポート（資格試験）位のレベルを社員全員が持つべきと考えています。試験合格しなくとも、最低限の知識は研修などで理解することはできます。

そうした前提で物事を進めれば、なぜDXが必要なのか、なぜ会社として取組むか理解できると思います。

2. DXの世界的潮流

さて、DXがここまで注目されてきた背景については、インターネット社会の進展を遂げた30年を振り返る必要があります。

インターネットの普及によって、それまで手間暇かけて行っていた仕事の多く

を域外に発注できるようになりました。

1993年には、マイクロソフトは初めて電子百科辞典を発売、その後、辞書などもオンライン化し、制御しきれない程の情報や知識を手に入れることが出来るようになりました。

この外、インターネットは小売り販売部門を大きく変えました。EC取引が最たるものです。

当初はFAXや電話取引であったものが、今やPCやスマホが普及してからは利便性が急拡大し、取引コストが大幅に削減されました。

例えば、1990年代後半、当初、中小企業はリクルートやホットペッパー、または楽天市場などへの掲載を通じて、自社の商品需要を満たしていきました。

次いで、2010年代にはエクセルなどで管理運用されていた「バックオフィス業務」のデジタル化が進行しました。

また、フリーやマネーフ

ワードなどの会計・人事労務系のクラウドサービスもかなり普及しました。

最近では、小売店のレジ精算やオンライン上の物販・決済業務に代表される「フロントオフィス業務」のデジタル化が進んでいます。

エアペイ、BASE、シヨッピーファイなどのキャッシュレス決済端末の提供や、最近では、店舗向けキャッシュレス決済、ECサイト、自社ネット予約サイトの3つを簡易に構築可能な機能を持つ「ストアーズプラットフォーム」まで現れています。

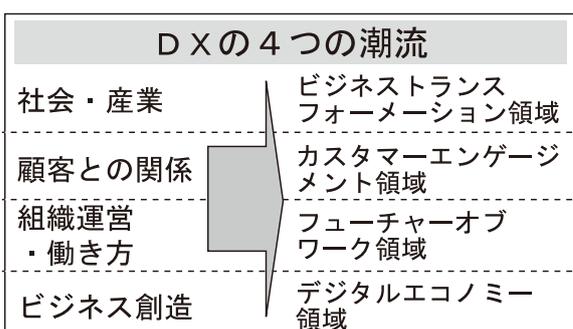
また、動画配信ではネットフリックスなどが大量の映画を低コストで視聴できるシステムを構築するなど、インターネットは人類のコスト削減に大きく貢献してきたわけですが、更にその延長線上にDXが発生してきたのだと考えられます。

DXの提唱者であるE・ストルターマン氏は、20数年前に「人々の暮らしのほぼ全ての領域が、何らかの

デジタルフォーマットへと転換され、デジタル技術がますます影響を与えるようになる」ことを思いついたと言います。

同氏はインターネットが現れてからは、アナログ社会からデジタル社会に切り替わると予想しました。

デジタル技術が暮らしを変え、あらゆるものがネットで繋がりが、暮らしが便利になっていく（IoT）、DXの土壌が生まれたのです。



そして、右の図表にあるように、DXは様々な領域

で社会経済・人材・事業の中に4つの潮流として必要な時代に入ったのです。

3. 日本企業の状況

日本企業のDX推進状況は、日経BP総研のデジタル化実態調査では、「推進している」36.5%、「まったく推進していない」61.6%となっております。

また、DXの成果としては、「本気で取り組んでいるがまだ成果を上げていない」39.4%、「概念検証(POC)」という位置づけである33.9%という結果であり、日本のDXは未だ課題が多く、立ち遅れが目立つと言われています。

何が問題になっているのでしょうか。

一般的には、日本企業が①旧来の企業風土を打破できないこと、②経営層のIT意識が高くないこと、③前例主義の経営体質があることの3つです。

①は現場から改善するものを拾い出すこと、②はト

ップダウンだけで進めようとする、③は抵抗勢力がIT化を阻んでいるのが原因のようです。

経産省は、令和3年2月5日付で「地域社会のDXに向けて」を公開しました。

わが国が取り組んできたDXの動きを一覧にし、わかりやすく解説しています。

興味深いのは、「巣ごもりDX」にあるコンテンツには提供事業者27社の84講座が掲載されており、デジタルスキルがない人でも無料で学べるオンライン講座を紹介しています。

「2025年の崖」と言われるDX推進の課題を解決するためには、何らかの取り組みをスタートさせることが我が国にとって喫緊のミッションです。

それでは一体中小企業は何かから始めたらいいのでしょうか。

まず、DXの実践では、

きつかけとして社内のアイデア力を高めることが求められます。

リーンスタートアップの発想です。

リーンとは、目標を仮説化し正しいかどうか現場検証していきます。

4. 仮説・検証モデルによるアイデア力

検証の結果、事業や業務として実現できるか、技術的に実現できるか判定します。判定不可能なものは、アイデアの仮説にフィードバックします。

つまり、小さな失敗を重ねてこのサイクルをムダなく回し、業務改善を繰り返して、成功に向けた活動を行います。

「仮説」↓「検証」↓「学習」というサイクルこそ、リーンの状態(ムダのない決定)です。

途中で環境の変化や障壁が出た場合には、ピボットという方向転換も取り入れます。You tubeやDropboxなどは、当初のビジネスからピボットして成功を収め成長した企業です。

このように、DXはリーンにおける起業と同様に小さな失敗を重ね、「仮説・検証・学習」のサイクルを素早く回して企業の課題解決を図る手段です。

DXの目的は「何のためにやるか」「誰のためにやるか」です。

ただし、すべての業務がデジタル化する訳ではないので、アナログの部分(人しかできない業務)と、デジタルの部分(人がやらなくてもできる業務)を分けて考えればいいのです。

イノベーションは、アナログとデジタルの融合で生まれることが多いです。

つまり、新たな事業や新たな働き方を創ることがDXのゴールとなります。

最初は、小さな改善から始め、それを少しずつ高めていくには、旧来の制度・慣習を打破する意識変革が大切で、そのことが職場や会社の文化を変革させる元

5. 職場や会社の文化を変える

このように、DXはリーンにおける起業と同様に小さな失敗を重ね、「仮説・検証・学習」のサイクルを素早く回して企業の課題解決を図る手段です。

DXの目的は「何のためにやるか」「誰のためにやるか」です。

ただし、すべての業務がデジタル化する訳ではないので、アナログの部分(人しかできない業務)と、デジタルの部分(人がやらなくてもできる業務)を分けて考えればいいのです。

イノベーションは、アナログとデジタルの融合で生まれることが多いです。

つまり、新たな事業や新たな働き方を創ることがDXのゴールとなります。

最初は、小さな改善から始め、それを少しずつ高めていくには、旧来の制度・慣習を打破する意識変革が大切で、そのことが職場や会社の文化を変革させる元

になりません。

先日、DXで講演した某金属加工会社の社長は、①DXについて社内で会話する、②何でもよいので何か始める、③外部に仲間を作ることを実践している、と言っていました。

最初のきっかけは、経営者の挑戦意識と行動です。

6. おわりに

DX推進が企業経営を左右するとまでは言い切れませんが、これからの時代はデジタルスキルを持った人材の育成が重要になるでしょう。

なぜなら、経営戦略がデータ分析やその活用によって精緻化されるため、デジタル技術のオペレーションが企業の命運を握ることになるからです。

アフターコロナ時代のニューノーマルに対応するためには、業務改革と自己変革が一層求められることとなりませんが、もはやニーズではなく、マストになっているかもしれません。

改正 高年齢者雇用安定法への実務対応

4月から「70歳までの雇用・就業」確保へ努力義務!

改正「高年齢者雇用安定法」（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が令和2年に成立し、令和3年4月1日から施行されます。これまでの「65歳までの

高年齢者雇用確保措置と高年齢者就業確保措置

平成25年の改正により、事業主に65歳までの希望者全員の雇用確保措置が義務付けられ、令和6年度には一部残っている経過措置も終了し、全面義務化となり

雇用確保」義務に加え、「70歳までの就業確保」が努力義務となります。企業が対応すべきポイントを現行法と比較しながら、みていきましょう。

「高年齢者雇用確保措置」とは、表1のものをいい、企業はいずれかを実施する義務があります。

令和3年4月からは、上記の「高年齢者雇用確保措置」が実施されていることを前提に、70歳までの雇用又は就業を確保することが努力義務とされます。

表1 【高年齢者雇用確保措置】平成25年4月1日より
① 65歳までの定年引き上げ
② 定年制の廃止
③ 希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入
表2 【高年齢者就業確保措置】令和3年4月1日より
① 70歳までの定年の引き上げ
② 定年制の廃止
③ 70歳までの継続雇用制度の導入 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

「就業確保措置」とは、表2のものをいいます。

70歳までの就業確保措置には、①③の雇用によるタイプと、④⑤の創業支援等を行うタイプに分かれます。

高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかにについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいとされています。

継続雇用制度の導入にあたって

③の「70歳までの継続雇用制度」導入にあたっては、高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいとされています。

また、基準を設けて対象者を限定する場合、対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものです。労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとする

など、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法理に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

平成25年の改正法が施行されたとき、「希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入」を選択する企業がほとんどでした。

いきなり定年をなくす、または60歳定年を65歳に引き上げる、というものに比べ、3つのうちで一番導入しやすかったのだと思います。今回も70歳までの継続雇用制度の導入を検討する企業が多いのではないかと予想されます。

現状、就業規則に65歳までの雇用継続制度を規定した上で、「会社が必要と認めた場合、65歳以降も継続して雇用する場合があります」

創業支援等措置

創業支援等措置には、2種類あり、1つは「起業」に対する支援で、65歳到達後の高年齢者と、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度を設けます。

従業員は、雇用労働者ではなく、個人事業主の立場で仕事を請け負い、報酬を得ます。

当該高年齢者はそれまでの福利厚生部分がなくなり、例えば、年次有給休暇がなかったり、業務中にケガをしても労災補償を受けることができなかったりします。

また、企業は、そもそも就労の実態が「労働者制判断の基準」に照らし、偽装請負にならないよう注意することが必要です。

2つ目は、社会貢献活動への支援で、「事業主が自ら実施する事業」又は「事

業主が委託・出資その他の援助を行う団体」と65歳到達後の高齢者が委託契約（有償の契約）結び、社会貢献事業に従事する形をとります。

創業支援等措置を講じる際には、過半数労組（ないときは過半数代表者）の同意を得る必要があります。具体的には、事業主が「創業支援等措置の実施計画」を作成し、過半数代表と話し合います。

高齢雇用継続給付も縮小される見通し

高齢雇用継続給付は、60歳で定年を迎える労働者について、企業における65歳までの継続雇用を促進する目的で、平成6年に創設されました。

平成6年とは、高齢雇用安定法で60歳未満の定年が原則禁止になった年です。それまで企業の多くは55歳定年制を導入していました。

高齢雇用継続給付金とは、雇用保険に加入して5年以上の者の60歳到達時点と比較して賃金が75%未満に低下した状態で継続雇用される場合に、60歳以上65

し合います。

実施計画は「事業所単位」で定めるのが原則ですが、企業単位で統一した制度を設け、各事業所の過半数代表が合意すれば、企業単位で協定することも可能です。計画には、創業視点当措置を講じる理由、高齢者が従事する業務の内容、支払う金銭に関する事項等12項目を定めることになっています。

歳末満の間、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給される、というものです。

高齢雇用継続給付金制度の今後について、現在わかっているのは、「令和7年度に60歳に到達する人から給付率を半減させ、その後は段階的に廃止されていく」という方向性です。

令和7年度からとなるのは、改正高齢者雇用安定法に定める「65歳までの雇用継続制度」について、現状講じられている経過措置が令和6年度で終了

することを受けての対応です。

努力義務とは

努力義務とは、法令のなかで「〜するよう努めなければならぬ」「〜と努めるものとする」といった表現であらわされているもので、「努力すること」が義務付けられています。

「何もしいまま放置する」、「検討はしているが、実際に制度の設計や導入はしていない」状態は、努力義務違反です。また、「高齢者雇用安定法」は全ての企業に適用されるため、自社に高齢者がいない場合でも対応する努力義務を負うこととなります。

努力義務を果たしていないだけでも罰則規定はありませんが、行政指導の対象となります。ハローワーク等からの指導・助言があり、状況が改善しなければ、措置導入の計画作成を勧告、それでも従わなければ社公表となる場合があります。今回の改正は努力義務で

すが、これまでも高齢者の雇用促進については、徐々に引き上げが行われてきました。同じ様に、70歳までの就業機会確保が将来的に義務規定に移行する可能性は十分にありそうです。こうした状況を踏まえ、高齢者の雇用促進のため、「65歳超雇用推進助成金」が用意されています。

65歳超継続雇用促進コース、高齢者評価制度等雇用管理改善コース、高齢者無期雇用転換コースの3コースありますので、利用してみたいかがでしょうか。

企業が発展するために

昨今、「少子高齢化」、「労働力人口減少」が叫ばれない日はありません。

労働力人口が減少する中、働く意欲のある人たちがいつまでも働ける環境づくりを行っていくことは、もはや企業のみならず、国を挙げて取り組まなければならない問題です。

厚生労働省の「就労条件

総合調査」（令和1年版）によれば、「定年60歳以上、希望者全員65歳まで継続雇用」という現行法の仕組みが、今後どの様になるのが望ましいかを複数回答で尋ねたところ、「希望すれば何歳まででも働ける仕組みが望ましい」が41.7%と最多で、「60歳以上の定年年齢が望ましい」（33.4%）、定年後の継続雇用の上限年齢の引き上げが望ましい」（16.9%）であり、現行制度より長期に働けるような仕組みづくりが求められているといえます。

高齢者の雇用安定は、全ての企業が向き合わなければならないが、今回の改正における「努力義務」が、将来的には「義務」となることも十分に予想されます。70歳までの就業確保は、言い換えれば、企業の労働力確保でもあります。

高齢者のニーズやモチベーション向上を考えた人事制度の取り組みに着目し、70歳までの就業確保措置の準備を進めていくことが重要です。

部下をやる気にさせる
ちよつとした一言

(有)島田教育総合研究所
所長 島田義也

言い方一つで相手の気持ちは変わる

ある会社で、管理監督者クラスの方々が集まって、「やる気にさせる物の言い方マニュアル」というものを作りました。なぜ、そのようなものを作ったのか、その背景をお話します。

その会社は、ソフトウェアを作っている、いわゆるIT企業で、社員の平均年齢も20代後半半ぐらいという大変若い会社でした。平均年齢が若いということとは、上司にあたる管理監督者クラスも若いということとで、20代後半から30代前半ぐらいの方々ばかりでした。

部下にあたる一般社員はもっと若く、20代前半の方が大多数を占めておりました。つまり、上司と部下の年齢が近かったのです。年齢が近いこともあって、どうしても上司と部下がお

友達感覚になつて厳しさに欠けるということを経理は常々気にして、管理監督者を集めての会議や社内研修の時に、「年齢が近いからといってお友達じゃないんだからな。上司と部下だと言うことを忘れるな。部下には厳しくしなければいけないぞ」というようなことをしょっちゅう訓示していました。

その結果どうなったかと言うと、管理監督者クラスが「厳しく」の意味をはき違えてしまったのか、暴言・罵声の類が飛び交うようになってしまったのです。

例を挙げましょう。社内ルールでは名札を着用することになっていたのですが、ついうっかり名札を着用していなかった社員がいたとします。それを発見した上司は、

普通であれば「島田君、名札がついてないよ。ちゃんとつけなさい」と、事実のみを指摘すれば事足りたはずなのに、「島田！名札がついてないじゃないか、この野郎！大学出て名札もつけて辞めちまえ！」のような言い方をする風潮が広がってしまつたのです。

当然、部下としては面白くありません。毎日のようにそのような言われ方をするので、社員から笑顔が消え、職場は暗くなり、離職する社員まで出てきて、業績にも影響するようになりました。

このような異変に気づいた社長は、管理監督者を集めて「厳しさの意味をはき違えるな。人間なんて感情の動物なんだから同じ意味のことを言っても、言い方一つで相手の気持ちは大きく変わるんだ。同じ言うな

ら、やる気にさせる物の言い方を考えろ」と指示をしたのです。指示を受けた管理監督者は集まって「こういう局面の時はこういうセリフを言えば良いのではないか？」というものを200通りぐらい考え、「やる気にさせる物の言い方マニュアル」というものを完成させたのです。

管理監督者の方々はマニュアルを作っただけで満足することなく、ちゃんと活用しました。暇さえあれば管理監督者同士で集まってマニュアルに書かれたセリフを暗記するまで声を出して読み合わせ、のみならず、「上司役」「部下役」と役割を設定し

て「上司役」がマニュアルに書かれたセリフを思いを込めて「部下役」に語るという「ロールプレイ」を何度も繰り返したのです。その結果どうなったかと言いますと、素人が作ったマニュアルでしたが、ちゃんと効果が出ました。殺伐としていた職場の空気が明るくなり、社員に笑顔が戻って来て、離職する社員も激減し、業績も上向いてきたのです。半年もすると、その会社の組織風土は大きく変わりました（もちろん良い方に）。

左上の図表は、この「やる気にさせる物の言い方マニュアル」の抜粋です。参考にしていただければ幸いです。

例として挙げた「やる気にさせる物の言い方マニュアル」は、管理監督者の方々が感覚でひらめいた「こういう局面では、こんなセリフを言えば良いのではないか」というもので、法則のようなものが分かりづら

いので、ここではいくつポイントを整理してみました。

「やる気にさせる物の言い方」のポイント

- (1) 相手の置かれている状況を配慮する

部下も暇を持て余しているわけではなく、色々と仕事を抱えています。

1. 指示する	<ul style="list-style-type: none"> ■ 島田君、ちょっと良いかな。 ■ これは東京建設協会のセミナーで使う大切な資料だ。100部コピーを頼むよ。 ■ 小さな仕事のようだが大切な仕事なんだ。
2. 期待を示す	<ul style="list-style-type: none"> ■ 君しか出来ないと思っているんだ。 ■ 君じゃなければだめなんだ。 ■ 大変かも知れないが、そのぐらいのことは君なら出来るはずだ。 ■ 「さすが！」と私に思わせてくれ。
3. 励ます	<ul style="list-style-type: none"> ■ 照る日もあれば曇る日もあるさ。 ■ あわてずにじっくりやってみよう。 ■ 君には立派な良いところがあるじゃないか。なぜそれを発揮しないんだ。 ■ どうせやるなら楽しく仕事をしようぜ。
4. 聞き出す	<ul style="list-style-type: none"> ■ やり方に不満があれば聞かせてくれないか。 ■ じっくり聴こうじゃないか。 ■ 最近はどうしたんだ。相談に乗るよ。
5. 提案を受ける	<ul style="list-style-type: none"> ■ これではまずいと思うんだ。 ■ よく言ってきたね。えらいよ。 ■ この点をもう少し考えてごらん。現実的なものになると思うんだが。 ■ よし、そこまで言うならやってみよう。
6. 労う・感謝する	<ul style="list-style-type: none"> ■ きのはご苦労様。 ■ 面倒なことを頼んですまないね。 ■ 君のお蔭で私まで鼻が高いよ。ありがとう。 ■ よく言ってくれた。助かるよ。 ■ いつも着実な仕事をしてくれるので助かるよ。
7. 誉める	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人がなかなか気がつかないことをよくしてくれているね。 ■ 本来の君の力が出てきたね。 ■ 君よく頑張った。次もこの調子でやってみよう。 ■ お客様が、君のことを良く勉強していると、とても誉めていたよ。 ■ 素晴らしい意見だ。22才でそこまで考えている人はいないよ。
8. 叱る	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大変かも知れないが、そのぐらいのことは君ならできるはずだ。 ■ このような失敗は君らしくないな。 ■ こうしろと言ったつもりだが、なぜ出来なかったんだい。 ■ この頃、君の良さが出ていないな。 ■ 君もガクッリだろうが、それ以上に私もガクッリだ。2度と無いようにしてくれ。頼む。

指示する時、「島田君、ちょっと良いかな」と、一言掛けるだけで部下側の「なんだよ、忙しいのに」という気持ちも、少しは和らぐものです。

(2) 「期待しているよ」という気持ちを表す

期待されていることが分れば、やる気になるものです。「君しか出来ないと思っているんだ」のような

言葉を掛けると「まあ、やるだけやってみますけど」と答える部下もいるでしょうが、内心は喜んでいてることが多いのです。

(3) 落ち込んでいる気配が見えたら、放置せずに何か

一声掛けてあげる

「挫折したら励ませ、助けよ」というのは、部下を指導する上での基本です。

「そうがっかりするな。初めは誰だってこんなもの

だよ」と一声掛けることで、部下はざいぶん救われるものです。

また、「普段と違う様子が見えたら、部下から相談してくる前に上司側から声を掛けて相談事項を聞き出すようにする」というのは、メンタルヘルスケアの上でも大事なことです。

「最近はどうしたんだ。相談に乗るよ」のような一声があれば部下も相談を持

ち掛けやすくなります。

(4) 部下が提案をしてきたら邪険にせずに関心をもつて聞いてあげる

部下が提案してきた時に、「この忙しいのに余計なことを持ってきてやがって」というような態度は、部下のやる気を著しくなくさせます。関心をもって聞いてあげて「なるほど。それは良い考えだ」のように、評価してあげることが大切です。

また、却下する場合も「この点をも少し考えてごらん。現実的なものになると思うのだが」のように、どこがまずいのかを言ってあげるべきです。

(5) 感謝の気持ちを表す

部下が頑張ってくれたら、すかさず「お疲れ様」「ありがとう。助かったよ」と言ってあげましょう。

労いや感謝の言葉は人をやる気に

させます。

頑張ったのに、何も言ってくれないと、たいい人は面白くないでしょう。

(6) 良い仕事をしたらすかさず誉める

ほめ方の基本は、「小さな成長を誉める」です。上司の基準からみたら、大したことでなくても、明らかに以前よりも良くなっているのだったら、誉めてあげるべきです。

適切な誉め方は、やる気を倍増させます。

(7) 叱る時は細心の気遣いを

叱られた相手は、大なり小なり心に傷を負うものです。

だからこそ、叱る側は細心の気遣いが必要です。

叱るといのは、ペナルティーではなく、「その間違いを繰り返させないことを目的とする指導行為」です。

上司のうつつぶん晴らしを目的としてはなりません。

「このような失敗は君らしくないな」等、相手の人格を最大限に尊重することが大切です。

危険な暑さを事前に知らせる // **スタート!**

熱中症警戒アラート **試行**



危険な暑さが予想される場合に「熱中症警戒アラート（試行）」を発表する取り組みが始まりました。

熱中症警戒アラートとは？

令和2年7月1日より「熱中症警戒アラート」が、関東甲信地方の1都8県（東京都、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県）で先行的に始まりました。（令和3年から、全国での本格実施を予定）。

このアラートは、危険な暑さが予想される場合に、「暑さ」への気づきをうながし熱中症への警戒を呼びかけるものです。熱中症への注意を呼び掛ける情報としては、これまでも、気象庁が、最高気温35℃以上が予想される場合に発表する「高温注意情報」があります。しかし、夏に

なればほぼ毎日35℃以上の日が続くこともあり、この注意情報の重要性が薄れていました。

また、熱中症を引き起こす暑さは、気温だけが要因ではありません。湿度や、地面や建物からの輻射熱など周辺の熱環境とも深く関係しています。

たとえば、同じ気温でも、湿度が高い場所のほうが、熱中症にかかりやすくなります。湿度が高いと、汗が蒸発しにくく、体内に熱がこもりやすくなるためです。

そこで、気温だけでなく、湿度や輻射熱を取り入れた指標「WBGT（湿球黒球温度）・Wet Bulb Globe Temperature（暑さ指数）」を用いて、熱中症への注意喚起を行う試みが「熱中症警戒アラート」です。

WBGT（暑さ指数）とは？

WBGT（暑さ指数）は、熱中症の原因となりやすい「湿度」、「日射・輻射な

ど周辺の熱環境」、「気温」の3つの要素をもとに算出された指標で、湿度7・輻射熱2・気温1の割合で算出され、特に湿度を重視します。

WBGT(暑さ指数)とは



このWBGTが28以上になると熱中症患者の発生率が増えるため嚴重な警戒が必要となります。

外出時は炎天下を避け激しい運動を避けましょう。31以上になると危険な熱さとなります。

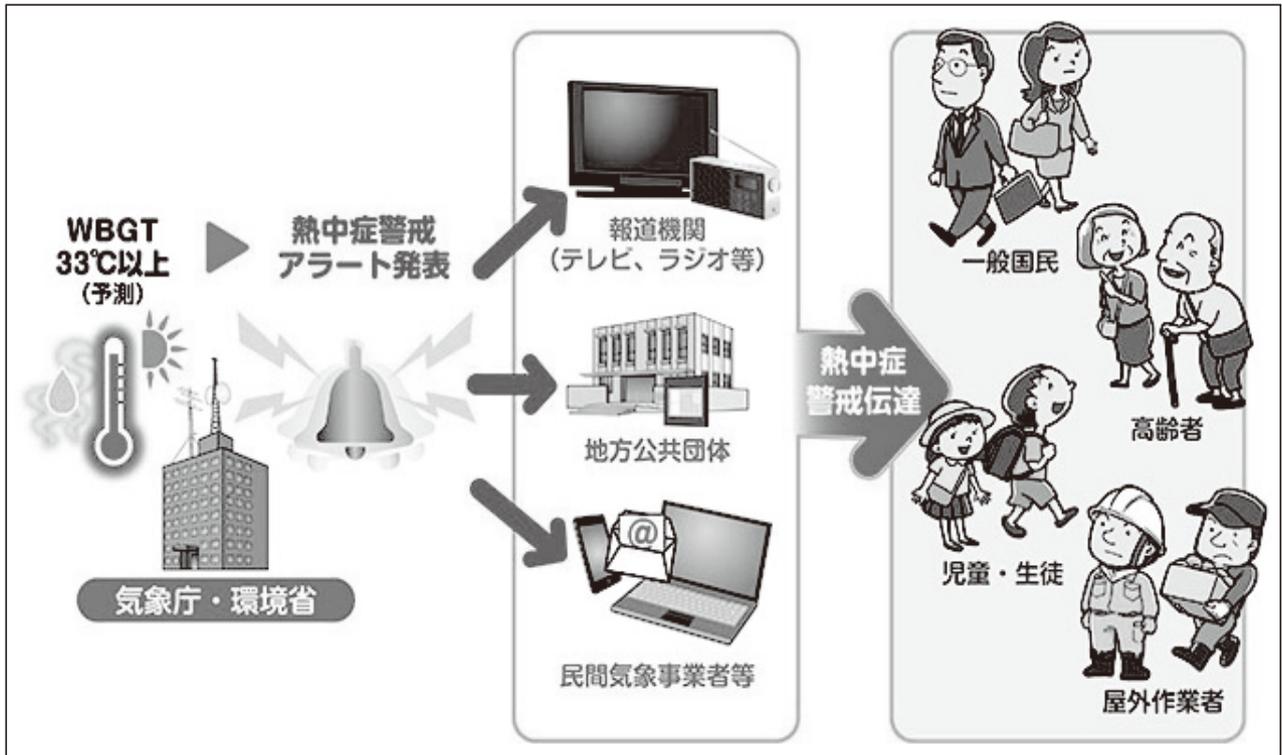
環境省では、全国840地点のWBGTの予測値と実況値を「環境省熱中症予防情報サイト別ウインドウで開きます」で提供し、PCやスマートフォン等で確認することができます。また、WBGTに応じて、

熱中症にならないための日常生活での注意事項と運動指針を同サイト上に掲載していますので、参考にしてください。

熱中症警戒アラートは、いつ、どこで発表される？

アラートは、熱中症の危険性が極めて高くなる日の暑さに「気づく」ために、各都県内のどこかの地点でWBGTの予測値が33以上になった場合に、前日の17時頃及び当日の5時頃に対象都県に対して発表されます。

気象庁と環境省のウェブサイトで発表されるほか、天気予報などと同じように、気象庁から報道機関や民間気象事業者、地方自治体に伝えられ、テレビやラジオ、各種天気予報サイト、防災無線等でアラートの情報を受け取ることができます。なお、このアラートは、本日に熱中症への警戒が必要な場合に限って発表されると見込まれています。



WBGT	日常生活での注意事項	熱中症予防のための運動指針
31°C以上 危険	高齢者においては安静状態でも発生する危険性が高い。外出はなるべく避け、涼しい屋内に移動する。	運動は原則中止 特別の場合以外は運動を中止するべき。
28~31°C 嚴重警戒	外出時は炎天下を避け、室内では室温の上昇に注意する。	嚴重警戒(激しい運動は中止) 熱中症の危険性が高いので、激しい運動や持久走など体温が上昇しやすい運動は避ける。10~20分おきに休憩をとり水分・塩分の補給を行う。体力のない人や肥満の人、暑さに慣れていない人、暑さに弱い人などは運動を軽減または中止。
25~28°C 警戒	運動や激しい作業をする際は定期的に十分な休憩を取り入れる。	警戒(積極的に休憩) 熱中症の危険が増すので、積極的に休憩をとり適宜、水分・塩分を補給する。激しい運動では、30分おきくらいに休憩をとる。
21~25°C 注意	激しい運動や重労働時には発生する危険性がある。	注意(積極的に水分補給) 熱中症による死亡事故が発生する可能性がある。熱中症の兆候に注意するとともに、運動の合間に積極的に水分・塩分を補給する。

熱中症警戒アラートが発表されたときは？

- 熱中症警戒アラートが発表されたときは、次のような予防行動を積極的に行うようにしましょう。
- 外での運動や活動を中止・延期する
- 不要不急の外出はできるだけ避ける
- エアコン等が設置されていない屋内外での運動や活動等は、原則、中止や延期をする
- 熱中症のリスクが高い人に声をかける
- 熱中症になりやすい高齢者、子ども、障害者の方
- 「熱中症予防行動」を普段以上に実践する
- 環境省、厚生労働省が示している「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントを心掛ける
- 3密(密集、密接、密閉)を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをする
- 「熱中症予防行動」を普段以上に実践する

々は十分に注意を



経営コンサルタント
大井 貴信

コロナ禍の中で、収益の源泉である営業活動もままならない状況に、多くの企業が苦慮しており、直近のデータを見ても減収減益を予想している向きが多くなっています。

コロナ対応での新しい生活様式が求められたように、企業にも新たな営業様式が求められ、転換が迫られている時にあり、WEBを活用した非接触型のオンライン営業への取り組み強化を図る向きも少なくありません。

成熟化した企業社会の中で、WEBを活用した営業展開するにあたって、「自社は、誰に向かい、何を提供していくのか、同業他社に負けない強みは何があるのか」が明確でないと、相

手への訴求力は弱いものになってしまいます。

相手には、自社業務に精通している全社員一丸となって振り返り、深掘りして整理し、共有し、WEB等の新たなツールを通じて発信していくこそが、この厳しい局面を打開していく上で、重要だと思えます。

今日の状況こそ違え、この難局を乗り越えていく経営のヒントを与えてくれるある経営者の取り組みがあります。

裸一貫から多額の借金を背負い、三洋電機製作所を興した井植敏雄氏の洗濯機の開発・販売普及した軌跡に今、学ぶ点は少なくありません。

昭和28年8月、日本初の

噴流式洗濯機を発売。

当時、輸入洗濯機は10万円を超えていましたが、徹底したコスト削減で3万円を切る価格で販売。

当時、大卒初任給が1万円に届かない時代で、主婦からは「欲しいけど、贅沢。夫に買ってとは言えない」、そして販売店からも「売れない」と厳しい反応でした。

井植氏は普段でも出張時でも、日々の洗濯に苦労する主婦と話し込み、落ちない汚れや力を要する洗濯物の苦勞を聞き出しては、洗濯機の改良を重ねるとともに、汚れの落とし方を徹底して調べ上げ、販売の最大の強味となる洗濯マニユアルを作り上げたのです。

当時、業界最大手の東芝も開発に乗り出してくるものの、主婦の洗濯の機微にわたる悩み事に対応する技術改良を重ね、年間6万台を超える大ヒット商品に仕上げたのです。

そうした苦勞を潜り抜けた井植氏はお客様を前に、

「女性が洗濯板で洗濯すれば、卵2個分のカロリ―を消費します。さらに、時間のロス、肩の凝り。お金に換算すると、280円。洗濯機なら、25円で済みます。一家の主婦が洗濯に疲れ、家事に疲れては、子どもが寂しがり、ご主人は悲しがり、家中は暗くなります。しかし、女性の家事が楽になれば、家族の喜び、楽しみが増えます。まさに、一家の大きな収入です」と説き、消費者の心を掴みました。

消費者・顧客から支持を得る上で、困りごとに耳を傾け、自社の持てる技術で応えて提供していく、発信していく、さらには提供する商品・サービスを購入・活用することで副次的に得られる効果を伝えることが欠かせないものだということを、井植氏からの取組みから、時空を超えて、学ばされると思いませんか。

WEB等を活用した新たな営業様式が求められている今だとしても、この伝え

る論理やプロセスは変わるものではなく、自社ができる事、求められている事、応えるべき事、といった脚下を見つめ直した取組みを発信していくことは、時代が移ろうと変わらないように思えます。

徹底した自社の深掘りでの新たな販路チャネルを開いたり、拡大へとつながる機会ともなります。事実、こうした取り組みで現下の状況にあっても売り上げを確保している企業もあります。

井植氏は、「困難にあわない人生というものはありえない。もしあるとすれば、それは怠けている証拠である」という言葉を遺しています。

怠惰の誹りを受けないよう、努めて、この厳しい局面を乗り越えるために、自社の足元を見つめ、自社ができることを発信していきましよう。

【参考文献】プロジェクトX「新リーダーたち
の言葉」文芸春秋

DR.YOKO's Cafe

体にちょっと優しいお話し

健康づくりで気をつけたいポイントや病気の予防方法をお伝えします。

今月のテーマ

コロナ禍こそ、運動を！

新型コロナウイルス感染症の影響により、運動不足の人が増えることが懸念される中、慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科・スポーツ医学研究センターと神奈川県藤沢市は、藤沢市保健医療財団とともに、オンライン動画プログラム「こそトレ！〜おうちでこっそりトレーニング」の公開を始めました。運動不足と気づいていても何から始めたら良いのか分からない、という方も多いと思います。今月はこんな状況だからこそできる運動や取組を紹介いたします。



プログラムの特徴と効果

オンライン動画プログラム「こそトレ！〜おうちでこっそりトレーニング」は、運動習慣のない就労世代や、運動に苦手意識のある人を対象に、自宅でスキマ時間に身体を動かす10分程度のプログラムです。自宅で安全・安心に実施できる全6回の運動プログラムとして、健康づくりに活用できる動画となっています。



筋力アップ！のコツ

筋力を高めるためには大きな筋肉を使った運動が効果的です。今回は、脚とお尻の体操をいくつか紹介してみましよう！

現在、新型コロナウイルス感染症による影響で、身体や精神の健康が脅かされる健康二次被害が懸念されています。運動に意識的に取り組むことは、健康の保持・増進だけでなく、ストレス解消やうつ対策、自己免疫力を高めることにも役立つとされています。

□脚上げ（左右10回ずつ）
イスに座った状態で、片脚ずつ床と平行になる高さまで脚を上げます。この時、身体がぐらつかないように手でイスをしっかりと持つと力が入りやすいです。

□お尻歩き（前後10歩ずつ）
長座の姿勢で、腕を振りながらお尻で歩きます。膝を動かしながら歩くと骨盤が良く動きます。

□カーフレイズ（10回）
脚は肩幅に開き、かかとを持ち上げゆっくり降ろします。ふくらはぎを意識しましょう！



プラス・テンを実施

「プラス・テン」という言葉を聞いたことはありませんか？今より10分多く身体を動かすだけで、運動不足解消や健康寿命をのばすことに役立ちます。あなたもプラス・テンで健康を手に入れましよう！

- ①気づく**
身体を動かす機会や環境は、身の回りにたくさんあります。それが「いつなのか？」「どこなのか？」生活を振り返ってみましよう。
- ②始める**
今より少しでも長く、元気に身体を動かすことが第一歩です。
- ③達成する**
じっとしている時間を減らして、体カアップを目指ましよう！
- ④つながる**
一人でも多くの家族や仲間とプラス・テンを共有ましよう。

セルフチェック！
あなたの筋力年齢～CS-30テスト～

【CS-30テストとは？】
「30秒間にイスから何回立ち上がることができるか」という簡単なテストで、筋力年齢をある程度把握することができます。運動を始める前に、ご自身の筋力年齢を確認してましよう！

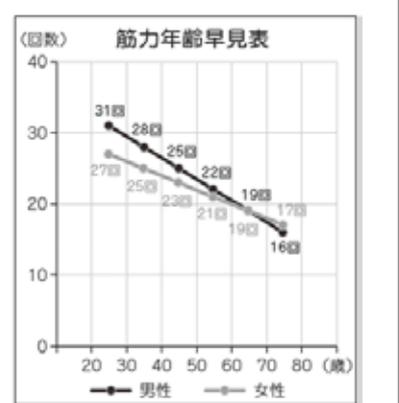
1. イスの高さは、膝が直角になる程度（およそ40cm）
2. イスには浅めに腰掛けて、脚は肩幅に広げる
3. 両手を胸の前で組み、立ち上がる



※立ち上がって座るまでを1カウントとします。

⚠️ 現在、ひざ痛や腰痛のある方、循環器疾患や高血圧等がある方はお控えください。

あなたは何回できましたか？
ご自身の年齢とできた回数を下図の筋力年齢早見表と見比べてましよう。
下肢筋力が弱まると、年齢に関係なく移動機能の低下に繋がります。こそトレを取り入れて筋力アップを目指ましよう！



SHINKOKAI 医療法人社団進興会

せんだい総合健診クリニック

住所 千980-0811
宮城県仙台市青葉区一番町1-9-1
仙台トラストタワー 4F

TEL 022-221-0066 (代表)

URL <https://www.sskclinic.jp/>

記事についてのお問い合わせ ☎022-221-1274

コロナ禍でのリモートワーク、在宅勤務が日常化し一番懸念されているのが「運動不足」と「睡眠障害」です。外出する機会が減り、活動量の低下により上質な睡眠が取れなくなったことで、心身のバランスを崩している人たちが多く見受けられます。そこでお勧めなのが、オンラインプログラムです。新型コロナウイルスのおかげで、たくさん動画配信があり、家においても、気軽に運動習慣を得られるいい時代になってきました。運動もいい時代になってきたやっというのか分からない、あるいは自己流で長続きしないといった方々に朗報です。今回ご紹介した「こそトレ！お家でこっそりトレーニング」はたった10分で自宅です。仕事を始める前の10分、または、寝る前の10分など一日のスケジュールの中に「プラス・テン」という意識をぜひ、とり入れてみてください。

PS ストレッチ編もあります！

せんだい総合健診クリニック
院長 石垣洋子

仙台中税務署からのお知らせ

国税の納付が困難な方へ

国税を一時に納付することができない場合、税務署に申請することにより、次の要件のすべてに該当するときは、原則として1年以内の期間に限り、猶予が認められますので、所轄の税務署（徴収担当）にご相談ください。

《 要件（換価の猶予） 》

- 国税を一時に納付することにより、事業の継続又は生活の維持を困難にするおそれがあると認められること。
- 納税について誠実な意思を有すると認められること。
- 猶予を受けようとする国税以外の国税の滞納がないこと
- 納付すべき国税の納期限から6か月以内に申請書が提出されていること。

《 猶予が認められると 》

- 原則として1年間納税が猶予されます。
- 猶予期間中の延滞税が軽減されます。

更に個別の事情に該当する場合は、他の猶予制度を活用することもできます。

新型コロナウイルスの影響により特例猶予を受けられた方へ

現在、特例猶予（「納税の猶予の特例」）を受けている方は、今後、猶予の期限をご確認いただき、お忘れなく納付いただきますようお願いいたします。

なお、特例猶予の終了日までに納付できない場合は、他の猶予を受けられることがありますので、お早目に所轄の税務署（徴収担当）へご相談ください。

税務署窓口での相談は事前予約制となっておりますので相談日時のご予約をお願いします。

国税に関する御相談・御質問は、気軽にお電話で！

音声案内で「1」を選択してください。「電話相談センター」につながります。

仙台中税務署 TEL 022-783-7831（代表）

※税務署での面接相談御希望の場合は、事前予約が必要です。

